КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между государственным учреждением образования «Ясли-сад №1 г. Браслава» и первичной профсоюзной организацией государственного учреждения образования «Ясли-сад №1 г. Браслава» Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022–2025 годы

«1.Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между государственным учреждением образования «Ясли-сад № 1 г.Браслава(далее – Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица нанимателя (далее – руководитель) Шимукович Ольги Георгиевны, заведующего государственным учреждением образования «Ясли-сад №1 г. Браслава» (далее – учреждение), и работниками государственного учреждения образования «Ясли-сад №1 г. Браслава» (далее – работники), от имени которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации государственного учреждения образования «Ясли-сад №1 г.Браслава» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), представляющий интересы работников членов Белорусского профессионального союза работников образования и науки , в лице председателя Профкома Кузнецовой Кристины Сергеевны в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь 15.07.1995 № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2024 годы (продлено на 2022 – 2024 годы), дополнительным соглашением к соглашению между Министерством образования Республики Беларусь (далее– Министерство образования) и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки (далее – Профсоюз) на 2019 – 2022 годы (продлено на 2022 – 2025 годы), соглашением между главным управлением по образованию Витебского областного исполнительного комитета и Витебской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2022-2025 годы, соглашением между отделом по образованию Браславского районного исполнительного комитета (далее – Отдел по образованию) и Браславской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – районная организация Профсоюза) на 2022–2025 годы.

2. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, соглашения между Министерством образования и Профсоюзом, соглашения между Главным управлением по образованию и областной организацией Профсоюза, соглашение между Отделом по образованию и районной организацией Профсоюза обязательны для исполнения Нанимателем и первичной профсоюзной организацией (далее – Стороны).

3.Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работникам.

4. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, занятости работников, надлежащего уровня оплаты труда, здоровых и безопасных условий труда, эффективной работы учреждения, регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

5. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников учреждения в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению Договора, а также его выполнению.

6. Договор служит основой для коллективных переговоров, заключения коллективного договора в учреждении и является источником регулирования трудовых и связанных с ними отношений.

Условия Договора распространяются на Нанимателя, работников – только членов Профсоюза, включая совместителей, временных работников.

Положения Договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников.

Действие иных положений Договора, улучшающих положение работников в сравнении с действующим законодательством, применяется только в отношении членов Профсоюза, если иные порядок и условия распространения действия таких положений Договора на указанных работников не определены настоящим Договором.

Работники учреждения, не являющиеся членами Профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов, предоставляемые Профсоюзом.

7. Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся с согласия Сторон. Письменное предложение одной из Сторон о внесении изменений и (или) дополнений в Договор рассматривается другой Стороной в двухнедельный срок.

8. Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя (комиссии).

Договор (изменения и дополнения в него) подписывается после обсуждения и одобрения его на профсоюзном собрании.

Принятые изменения и (или) дополнения в Договор оформляются приложением к нему и являются его неотъемлемой частью.

9. Стороны совместно осуществляют систематический анализ, обобщение опыта реализации Договора, а также распространяют положительный опыт этой работы.

10. Стороны обязуются принимать необходимые меры для разрешения конфликтных ситуаций путем переговоров на основе взаимного уважения. В случае возникновения коллективных трудовых споров предъявление требований осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

11. Требования о проведении переговоров по заключению Договора на следующий период направляются одной из сторон не позднее, чем за два месяца до истечения срока действия Договора.

При заключении Договора срок ведения коллективных переговоров не может превышать одного месяца.

12. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами.

13. Договор вступает в силу с 25 мая 2022 (со дня его подписания) и действует до 24 мая 2025 (заключения нового Договора), но не более трех лет.

С согласия Сторон действие Договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Договора оформляется дополнительным соглашением к нему.

14.Стороны совместно реализуют Договор в пределах компетенции. Совместная работа Сторон строится на основании утверждаемого ежегодно плана совместной работы .

15. Стороны не вправе в течение срока действия Договора  
в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

16. Действие Договора не прекращается при изменении в названии сторон. В случае реорганизации учреждения в период действия Договора его выполнение гарантируется правопреемниками.

В течение трех месяцев с момента окончания реорганизации учреждения заключается новый Договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже достигнутого.

17. За уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором, нарушение законодательства о труде Стороны несут ответственность   
в соответствии с законодательством.

18. Проведение переговоров по заключению Договора, внесение

изменений и (или) дополнений в него не должно превышать двух месяцев со дня подписания Договора или изменений и (или) дополнений к нему.

19. Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами в лице их представителей.

20.Стороны согласились регулярно освещать на профсоюзных собраниях промежуточные и итоговые результаты выполнения Договора.

21. Договор подписывается в 4-х экземплярах и хранится у Нанимателя – 1 экземпляр, 1 направляется в районную организацию Профсоюза, 1 направляется в Браславский районный исполнительный комитет для регистрации, 1 экземпляр подписанного и зарегистрированного Договора размещается на стенде учреждения для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

22. Стороны доводят текст Договора, изменения и (или) дополнения в него до работников – членов Профсоюза для его реализации.

23. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в Браславском районном исполнительном комитете не позднее одного месяца с момента принятия.

**Организация, нормирование и оплата труда**

24. Наниматель обязуется:

24.1. Доводить до сведения работников нормативные правовые акты по вопросам организации и оплаты труда в течение двух дней с момента получения информации. Разъяснять их содержание, права и обязанности работников.

24.2. Принимать участие в разработке проектов документов, касающихся организации, нормирования и условий оплаты труда.

24.3. Проводить совещания (семинары) по вопросам законодательства о труде, оплаты труда.

25. Профком обязуется:

25.1. Информировать членов Профсоюза по вопросам организации и оплаты труда, их прав и обязанностей.

25.2. Осуществлять постоянный контроль за своевременным введением в действие нормативных правовых актов и локальных правовых актов по вопросам организации, нормирования, оплаты труда, распределением учебной нагрузки, премированием, установлением доплат и надбавок, оказанием материальной помощи.

Контролировать полноту исчисления премиального фонда, фонда надбавок, материальной помощи, а также неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда. О результатах проверок информировать Нанимателя, вносить предложения по устранению недостатков.

25.3. Способствовать укреплению трудовой, производственной и исполнительской дисциплины. Не реже одного раза в год анализировать ее состояние, результаты обсуждать на заседании Профкома. По результатам обсуждения вносить предложения Нанимателю.

25.4. По мере необходимости давать разъяснения по актуальным вопросам нормирования и условий оплаты труда и доводить их в письменном виде до работников.

25.5. Поддерживать инициативу установления базовой ставки в размере бюджета прожиточного минимума.

26.Наниматель и Профком обязуются:

26.1. Поддерживать инициативу Министерства образования и Профсоюза добиваться повышения статуса работников отрасли, в том числе в части:

26.1.1. поэтапного повышения размера оплаты труда отдельных категорий работников в целях обеспечения к 2025 году соотношения заработной платы со среднем республиканским уровнем: педагогических работников – до 100 процентов, учителей – до 106 процентов;

26.1.2. повышения размера оплаты труда работников учреждения образования, в том числе путем ее совершенствования, а также направления на эти цели средств, сэкономленных в ходе оптимизации бюджетных расходов;

26.1.3. восстановления продолжительности трудовых отпусков работников организаций образования;

26.1.4. увеличения бюджетных средств на оплату труда;

26.1.5. уточнения критериев оценки условий труда отдельных категорий педагогических работников организации образования для целей профессионального пенсионного страхования, установленных постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 9 октября 2008 г. № 1490;

26.1.6. снижения документооборота;

26.1.7. сохранение перечня типов учреждений системы образования и должностей педагогических работников, имеющих право на ежемесячные компенсации расходов на приобретение учебной и методической литературы, предметных журналов и других периодических изданий;

26.1.8. внесения в тарифно-квалификационные характеристики и условия оплаты труда руководителей физического воспитания учреждений образования изменений в части установления квалификационных категорий «Высшая квалификационная категория», «Первая квалификационная категория», «Вторая квалификационная категория» независимо от типа учреждения образования;

26.1.9. внесения изменений в законодательство в части оплаты труда за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) в размере 100% оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в сельской местности.

26.2. Принимать меры к своевременной выплате заработной платы, среднего заработка, сохраняемого за время трудовых отпусков работников учреждения.

26.3. Обеспечивать в учреждении объективность и широкую гласность в вопросах, касающихся оплаты труда.

27. Стороны пришли к соглашению:

27.1. Все вопросы нормирования, оплаты труда, премирования, установления надбавок стимулирующего характера (далее – материальное стимулирование) и оказания материальной помощи, решаются Нанимателемпо согласованию с Профкомом.

27.2. Порядок, показатели, условия и размеры премирования, установления надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление работникам, устанавливаются Договором, соответствующими положениями (Приложение 1, Приложение 2, Приложение 3, Приложение 4). Они разрабатываются в учреждении, утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом после их одобрения на профсоюзном собрании и являются неотъемлемой частью Договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи в учреждении создается соответствующая комиссия.

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы и т.д. в порядке и на условиях, определяемых Договором.

Выплаты из средств фонда материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи работникам осуществляются на основании приказа Нанимателя, согласованного с Профкомом.

Устанавливать ежемесячные вознаграждения из средств материального стимулирования или внебюджетных средств в размере 2,0 базовые величины работникам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», «Заслуженный работник образования Республики Беларусь», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Беларусь»; награжденным нагрудным знаком Министерства образования «Выдатнік адукацыі», но не более чем за одну государственную награду Республики Беларусь.

27.3. Премирование руководителя, установление ему надбавок стимулирующего характера, осуществляется из средств учреждения по приказу начальника Отдела по образованию, согласованию с районной организацией Профсоюза на основании утвержденных в установленном порядке положений о материальном стимулировании руководителей.

Оказание материальной помощи руководителю, осуществление единовременной выплаты на оздоровление осуществляется из средств учреждения по приказу начальника Отдела по образованию, согласованию с районной организацией Профсоюза на основании соответствующих положений.

27.4. Дополнительное премирование работников за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении Нанимателя,осуществляется в соответствии с Договором по согласованию сПрофкомом.

27.5. Размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты, определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере неиспользованных средств ежемесячно доводится бухгалтерскими службами Государственного учреждения «Центр по обеспечению деятельности бюджетных организаций и государственных органов Браславского района» до сведения Нанимателя и Профкома.

27.6. Распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности) педагогическим работникам производится Нанимателем по согласованию с Профкомом.

Предварительное распределение объема педагогической нагрузки воспитателей дошкольного образования на предстоящий учебный год осуществляется и доводится до сведения работников до начала трудовых отпусков в летний период.

Нагрузка менее чем на ставку устанавливается с письменного согласия работника, кроме случаев, когда работник по трудовому договору (контракту) принят на условиях неполного рабочего времени.

Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки за ставку, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и Договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья. Расписание занятий формируется в соответствии с законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, Договором и согласовывается с Профкомом.

27.7. Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), расписания учебных занятий, другие локальные правовые акты согласовываются с Профкомом в порядке, установленном Договором.

27.8. При наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям и другие обстоятельства) оплату производить в размере 100 процентов установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в сельской местности в порядке, определяемом Договором. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их должностными обязанностями оплату труда производить им в полном объеме.

27.9.Устанавливать работникам дополнительные меры материального стимулирования труда (надбавки к окладу и предоставление дополнительного поощрительного отпуска) при заключении контрактов (Приложение 8).

27.10. Устанавливать гарантии работникам из числа выпускников учреждений образования, организаций, реализующих образовательные программы послевузовского образования, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы:

27.10.1. установление оптимального режима труда и отдыха с учетом пожеланий работника, в том числе с учетом необходимости посещения учебно-методического кабинета, работы в библиотеке и т.д.;

27.10.2. предоставление возможности посещения учебных занятий и мероприятий у опытных педагогических работников, в том числе в иных учреждениях образования.

27.11. Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды и взысканные в соответствии с законодательством, выплачиваются работнику с учетом их индексации в соответствии с Законом Республики Беларусь «Об индексации доходов населения с учетом инфляции».

27.12. Выплату заработной платы производить регулярно в дни, определенные Договором, трудовым договором (контрактом), но не реже двух раз в месяц (17 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц, 27 числа – за первую половину текущего месяца) в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс).

Выдавать работникам расчётные листки за 2 дня до зачисления денежных средств на карт-счета.

Все выплаты, причитающиеся работнику от Нанимателя на день увольнения, производятся не позднее дня увольнения.

Окончательный расчет за отработанный месяц производить не позднее двух недель следующего месяца. Заработная плата, выплаченная с задержками более одного месяца, индексируется в соответствии с законодательством.

Заработная плата, излишне выплаченная работник, в том числе при неправильном применении закона, не может быть взыскана за исключением случаев счетной ошибки.

27.13. Выплату среднего заработка за время трудового отпуска производить не позднее, чем за два дня до начала отпуска.

В случае невыплаты работнику в установленный срок среднего заработка за время трудового отпуска он имеет право продолжить работу (перенести отпуск), письменно уведомив об этом нанимателя.

27.14. При введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах проводится повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующими финансовыми органами с последующим перерасчетом заработной платы.

27.15. Конкретные размеры и порядок выплаты доплаты за особые условия труда работникам учреждения при наличии групп санаторной и интегрированного обучения и воспитания регулируются Договором (Приложение 2), а для руководителя – устанавливаются Отделом по образованию по согласованию с районной организацией Профсоюза.

27.16. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, соглашением, Договором с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса), с оформлением приказа Нанимателя, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого неоплачиваемого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса (Приложение 11).

27.17. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных Договором, Наниматель несет ответственность в соответствии с законодательством.

27.18.Персональная ответственность Нанимателя за несвоевременность выплаты заработной платы работникам предусматривается в трудовом договоре (контракте), заключаемом с ним органом, уполномоченным управлять государственным имуществом.

Содействовать введению в штатные расписания учреждений дошкольного, общего среднего и дополнительного образования детей и молодежи системы образования, которые имеют статус юридического лица, должностей инспектора по кадрам, юрисконсульта, инженера по охране труда.

27.19. В целях обеспечения в полном объеме замены воспитателей дошкольного образования, воспитателей в период их временного отсутствия (временная нетрудоспособность, трудовой отпуск, повышение квалификации и иные) педагогические работники могут привлекаться к сверхурочной работе с оплатой в соответствии с законодательством.

27.20**.**Нанимателю и Профкому постоянно анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер.

27.21. Нанимателю:

27.21.1. способствовать созданию условий педагогическим работникам для осуществления методической работы и совершенствования образовательного процесса в порядке, определенном Договором, правилами внутреннего трудового распорядка;

27.21.2. устанавливать в порядке, определяемом Договором, дополнительные меры социальной защиты (оказание материальной помощи и т.д.) лицам, с которыми не планируется продолжение трудовых отношений при оптимизации учреждения, численности или штата работников и отсутствии оснований для выплаты выходного пособия.

27.22. Предусматривать перечень категорий работников, для которых рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания.

27.23. Устанавливать полную индивидуальную материальную ответственность работников согласно статей 402–404 Трудового кодекса (Приложение 16).

**Правовое обеспечение трудовых отношений,**

**развитие социального партнерства**

28. Наниматель обязуется:

28.1. Проводить консультации для работников по вопросам законодательства о труде.

28.2. Оперативно доводить до сведения работников изменения и дополнения, вносимые в нормативные правовые акты о труде, профессиональных союзах, социальном партнерстве.

28.3. При подготовке локальных правовых актов, затрагивающих социально-экономические права работников, предоставлять возможность Профкому принимать участие в разработке проектов указанных актов.

28.4. Предоставлять заблаговременно Профкому на рассмотрение для внесения предложений (а в предусмотренных случаях – для согласования) проекты локальных правовых актов, вносимых Нанимателем в Отдел по образованию, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

При подготовке проектов локальных правовых актов учитывать положения Договора.

28.5. Приглашать председателя Профкома на все совещания, проводимые Нанимателем.

28.6. Включать делегированных Профкомом представителей в составы создаваемых комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

29.  Профком обязуется:

29.1. Оказывать помощь Нанимателю в обучении работников по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, разработке локальных правовых актов, участвовать в совещаниях и семинарах, проводимых Нанимателем, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

29.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Нанимателем законодательства о труде, об охране труда. При необходимости информировать отдел по образованию об итогах проверок, мероприятий по мониторингу.

29.3. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов Профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления и письма. В соответствии с законодательством по просьбе членов Профсоюза обращаться в суд с исковыми заявлениями, надзорными и апелляционными жалобами, заявлениями в защиту трудовых и социально-экономических прав работников, представлять в суде их интересы.

29.4. В помощь Нанимателю разрабатывать, принимать участие в разработке рекомендаций, профсоюзных листовок по вопросам применения законодательства о труде.

29.5. Обеспечивать доступ работников к достоверной информации о работе Профкома.

29.6. Проекты документов, которые утверждаются по согласованию с  Профкомом, рассматривать на заседаниях Профкома в двухдневный срок после их представления Нанимателю.

29**.7.** Поддерживать инициативу Центрального комитета отраслевого профсоюза в подготовке и согласовании проектов законов Республики Беларусь, декретов, указов Президента Республики Беларусь, постановлений Правительства Республики Беларусь, постановлений, приказов, инструктивных писем Министерства образования Республики Беларусь по вопросам, затрагивающим трудовые и социально-экономические права и законные интересы работников организаций образования.

30. Стороны пришли к соглашению:

30.1. Локальные правовые акты по вопросам нормирования и оплаты труда, охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и законных интересов работников принимаются Нанимателем по согласованию с Профкомом.

30.2. Предоставлять возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников, представителям другой Стороны.

30.3. Педагогическим работникам принимать участие во встречах с представителями Профсоюза в государственном учреждении дополнительного образования взрослых «Витебский областной институт развития образования» по вопросам реализации законодательства о труде, охране труда, социальном партнерстве. Обеспечивать оперативное информирование работников о принимаемых мерах по улучшению их социально-экономического положения.

30.4. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части аттестации педагогических работников по предложению одной из сторон с последующим рассмотрением итогов на заседаниях Профкома с участием Нанимателя.

Наниматель осуществляет беспрепятственный допуск представителей Профсоюза в учреждение для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, охране труда, выполнением Договора в форме проверок, мероприятий по наблюдению, анализу, мониторингу и иных формах, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

30.5. Вносить Профсоюзу предложения по совершенствованию порядка проведения аттестации педагогических работников, на основе мониторинга практики применения Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава) (далее – Инструкция).

Присвоение квалификационных категорий отдельным специалистам учреждения образования (работники культуры, физической культуры и спорта, медицинские работники и др.) осуществляется в соответствии с законодательством.

30.6. Наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре (контракте), по согласованию с Профкомом.

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение объёма педагогической нагрузки педагогическим работникам, которым установлена норма часов педагогической нагрузки за ставку, разряда, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, предложение о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом.

Наниматель обязан предупреждать работников об изменении существенных условий труда письменно, не позднее ,чем за один месяц (в том числе педагогических работников, для которых аттестация является обязательной, – о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации).

30.7. Работник имеет право на получение от Нанимателя информации, касающейся трудовых и связанных с ними отношений, в том числе на получение по письменному заявлению документов о его работе, заработной плате, предусмотренных законодательством, и в установленные им сроки.

В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров создавать в учреждении комиссию по трудовым спорам сроком на один календарный год.

30.8. Наниматель создает условия для совмещения работы с обучением работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, а также для прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки. При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по должности служащего (профессии рабочего), продвижении по работе учитывается получение работником образования, наличие ученой степени, ученого звания.

Наниматель предоставляет гарантии работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, установленных Трудовым кодексом, также предусматривают направление работников для получения образования.

Направление для получения образования оформляется приказом Нанимателя, а в случае направления на обучение за счет средств Нанимателя – также соответствующим договором в сфере образования.

Работникам, получающим среднее специальное, высшее образование в вечерней или заочной форме получения образования, при отсутствии направления Нанимателя либо иных оснований, предусмотренных Договором или трудовым договором (контрактом), предоставлять по их желанию гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 Трудового кодекса.

При обучении в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования и дополнительного образования взрослых, в вечерней или заочной формах получения образования, в соответствии со статьей 220 Трудового кодекса.

В случае отсутствия оснований, предусмотренных Договором или трудовым договором (контрактом), Наниматель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде.

30.9. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное для него время в соответствии с законодательством о труде (категориям работников, указанных в статье 168 Трудового кодекса), а также:

работникам, удостоенным звания «Заслуженный учитель», награжденным нагрудным знаком «Отличник образования»;

работникам, являющимся ветеранами труда;

работникам, имеющим инвалидность;

донорам;

работникам, являющимся участниками боевых действий на территории других государств;

работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет;

супругам, работающим в учреждении (по их заявлению) – одновременно.

Беременным женщинам по их просьбе предоставлять трудовой отпуск в полном объеме перед отпуском по беременности и родам или после него, или после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

30.10. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение, оздоровление в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, предоставлять ему трудовой отпуск, а в случае его использования – отпуск без сохранения заработной платы.

30.11.Наниматель не вправе принудить работника без его согласия к уходу в отпуск без сохранения заработной платы.

30.12. Наниматель представляет по письменному заявлению работника социальный отпуск по семейно-бытовым и иным уважительным причинам (статья 190 Трудового кодекса) без сохранения заработной платы до 90 календарных дней суммарно, в течение календарного года в случаях, определенных Договором (Приложение 19).

30.13. Наниматель обязан предоставить единовременно, по письменному заявлению работника – отца (отчима) при рождении ребенка (в течение шести месяцев с даты его рождения) (статья 186 Трудового кодекса) социальный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 30 календарных дней.

30.14. Предоставлять работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет и (или) троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет свободные от работы дни в соответствии со ст. 265 Трудового кодекса.

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день без сохранения заработной платы.

30.15. По уважительным причинам (семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и др.), установленным Договором или по договоренности между Нанимателем и работником, трудовой отпуск может быть разделен на 3части при этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней (Приложение 13).

30.16. Наниматель может с согласия работника при наличии обстоятельств, которые определяются Договором, отозвать работника из трудового отпуска. Неиспользованная в связи с этим часть трудового отпуска по договоренности между работником и Нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме. (Приложение 14).

30.17. График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 5 января и доводится до сведения всех работников.

30.18. Проводить по инициативе одной из сторон двухсторонние консультации по вопросам реализации социально-экономической политики в отрасли образования, предварительное обсуждение проектов законов, иных нормативных правовых актов в области трудовых, социально-экономических отношений, государственных и отраслевых программ в сфере образования, труда, занятости, социального, пенсионного обеспечения и др.

30.19. При формировании делегаций, выезжающих на международные конференции, совещания по вопросам социального статуса педагогических кадров, совершенствования профессионального мастерства, включать в их состав представителей другой Стороны.

**Гарантии занятости**

31. Наниматель обязуется:

31.1. Обеспечить полную занятость работников в соответствии с трудовым договором (контрактом) и квалификацией.

31.2. He допускать необоснованного сокращения рабочих мест в учреждении, а в случае высвобождения педагогических работников принимать меры по организации их переподготовки, созданию новых рабочих мест.

Предусматривать меры по переподготовке и трудоустройству работников, а также меры стимулирования работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по профессиям (должностям) востребованным в учреждении.

31.3. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о предстоящей ликвидации или реорганизации, полной или частичной приостановке работы учреждения, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест и (или) ухудшение условий труда работников.

При проведении ликвидации или реорганизации проводить переговоры с Профкомом в целях выработки согласованной программы мер по соблюдению прав и законных интересов работников.

32.Профком обязуется:

32.1. Осуществлять контроль за выполнением законодательства о занятости, предоставлением высвобождаемым работникам гарантий и компенсаций.

32.2. Не снимать с профсоюзного учета работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, вплоть до их трудоустройства (но не более одного календарного года со дня увольнения).

33. Стороны обязуются добиваться:

33.1. Обеспечения в полном объеме планов повышения квалификации и переподготовки педагогических работников, выделения на эти цели необходимых средств, в том числе в части своевременной выплаты командировочных расходов на эти цели.

34. Стороны пришли к соглашению:

34.1. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса производится с предварительного согласия Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 5, абзацам пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи 42 Трудового кодекса производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления Профкома.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном [абзацем шестым пункта 7 статьи 42](consultantplus://offline/ref=80B118BA695BF2BE0273365D86649AA5E008FEDF0564F0B4D569D24B34C5DE6BA84E15AD774D8B5DA8005BBFA4D7208BDF7E035022A2A688ECDD17358DJ3t5M) Трудового кодекса, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) Профкома.

34.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается работникам (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления в Договоре: разведенным, имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей; являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев; имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (более 10 лет); получившим трудовое увечье или профзаболевание на производстве; избранным в состав профсоюзных органов; членам комиссий по трудовым спорам; предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту); работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в учреждении специальностям, участникам и ветеранам боевых действий на территории других государств; женщинам, мужья которых призваны на действительную воинскую службу.

34.3. Сокращение групп в течение учебного года, перевод учреждения на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора (контракта), сокращение рабочих мест допускается только после предварительного согласования с Профкомом.

34.4. В период срока предупреждения работника о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять по его письменному заявлению социальный отпуск (один день в неделю) без сохранения заработной платы для самостоятельного поиска работы.

Принимать меры к трудоустройству работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, ликвидации учреждения, содействовать их переобучению.

34.5. Предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться в учреждение при появлении вакансий.

34.6. Наниматель обязан при приеме работника на работу запросить в установленном порядке характеристику с предыдущего места его работы и сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении кандидатов на руководящие должности и должности педагогических работников.

При предоставлении характеристики на работника, она подписывается руководителем организации и председателем профсоюзного комитета.

34.7. Заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии со статьями 32 и 261 Трудового кодекса в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее, чем за один месяц до его заключения. В день предупреждения работнику вручается проект контракта в письменном виде.

34.8. Содержание контракта, предлагаемого работнику – члену Профсоюза, Нанимательобязан согласовать с первичной профсоюзной организацией.

34.9. Не заключать контракты с беременными женщинами, женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, если они не дали согласия на заключение таких контрактов.

34.10. В случае истечения срока действия контракта в период беременности, социальных отпусков: отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, до достижения им возраста трех лет до трех лет наниматель с согласия работника обязан: продлить срок действия контракта в пределах максимального срока либо заключить новый контракт на период беременности и до окончания указанных отпусков.

34.11. Заключение новых контрактов, их продление в пределах максимального срока действия с работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если они приступили к работе до или после достижения ребенком возраста трех лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

34.12. Продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, на срок не менее чем до достижения указанного возраста, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

34.13. Продлевать, заключать новые контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, имеющими высокий профессиональный уровень, квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли), на максимальный срок, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

По желанию работника (на основании его письменного заявления): контракт может быть продлен на меньший срок, а в случае заключения нового – не менее чем на один год.

34.14. По истечении максимального (пятилетнего) срока действия контракта, а также в случае перевода работника, добросовестно работающего, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющего дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта (дате перевода на другую работу), заключать новый контракт на срок не менее трех лет, с обязательным включением в него дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612Трудового кодекса.

По желанию работника (на основании его письменного заявления) контракт может быть заключен на меньший срок, но не менее одного года.

34.15. Заключать новые контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на максимальный (пятилетний) срок, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

По желанию работника (на основании его письменного заявления) контракт может быть заключен на меньший срок, но не менее одного года.

34.16.  Заключать контракты с молодыми специалистами при приеме их на работу, а также со специалистами с высшим и средним специальным образованием, получившими образование на условиях оплаты и направленными на работу, с их письменного согласия, на срок не менее срока обязательной работы по распределению, с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

34.17. Продление контракта в рамках максимального срока, срок действия которого истекает в период временной нетрудоспособности работника на срок, не менее чем до окончания его временной нетрудоспособности.

34.18. Сторонам, заключившим контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждать другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

34.19. По истечении максимального (пятилетнего) срока действия контракта работника, добросовестно работающего, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской, трудовой дисциплины и не имеющего дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта наниматель может предложить работнику, с его согласия, заключить трудовой договор на неопределенный срок.

34.20. Нанимателюзаключать с работниками, при их согласии, трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения требований, установленных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 2612 Трудового кодекса.

34.21. Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы: состояние здоровья, назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии, избрание на выборную должность, поступления на военную службу по контракту, переезд в другую местность, уход за больными (инвалидами) родственниками, уход за детьми в возрасте до 14 лет, изменение семейного положения, трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда, пенсионный возраст, перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы), зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования.

34.22. Устанавливать работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, режим гибкого рабочего времени, неполного рабочего времени и другое, по их просьбе.

34.23. Обеспечивать оптимальный режим работы работникам, имеющим троих и более детей в возрасте до 16 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, совмещающим работу с обучением.

34.24. Не допускать привлечения работников к выполнению работы, необусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями.

34.25. Нанимателю и Профкому ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения и потенциала учреждения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям); их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда, содействия занятости работников отрасли, сохранения рабочих мест, трудоустройства и переобучения высвобождаемых работников и др.

34.26. В рамках экспериментальной и инновационной деятельности Нанимателю предусматривать дополнительные гарантии для педагогических и руководящих работников, участвующих в ней, в виде надбавок стимулирующего характера, а также необходимое обучение работников .

**Охрана труда**

35. Наниматель обязуется:

35.1. Продолжить работу по пересмотру, корректировке и утверждению локальных правовых актов по охране труда с учетом изменений и дополнений, внесенных в законодательные акты Республики Беларусь.

35.2. Ежегодно подводить итоги работы учреждения по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма.

35.3. Проводить обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда у работников в соответствии с локальными правовыми документами.

35.4. Обеспечить реализацию в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний работников по вопросам охраны труда (Приложение 10).

36.  Профком обязуется:

36.1. Принимать участие в разработке локальных правовых актов по охране труда.

36.2. Отстаивать права работников на здоровые и безопасные условия труда, материальные интересы лиц, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве, членов их семей.

36.3. Участвовать в смотре-конкурсе на лучшую организацию общественного контроля по охране труда.

36.4. Не реже одного раза в год с участием Нанимателя анализировать состояние производственного травматизма в учреждении, полноту предоставления предусмотренных законодательством компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда.

36.5. В ходе расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов Профсоюза, в том числе в суде в соответствии с пунктом 299 Указа Президента Республики Беларусь.

36.6. Предъявлять требования Нанимателю о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

36.7. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

36.8. Обеспечить выполнение Плана мероприятий Профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины».

37. Стороны пришли к соглашению:

37.1. Осуществлять в учреждении контроль за соблюдением работниками требований законодательства по охране труда с участием общественных инспекторов по охране труда.

37.2. В целях профилактики производственного травматизма продолжить работу по организации и проведению мероприятий «Недели нулевого травматизма».

37.3. Участвовать в совместных семинарах по охране труда с участием представителей отдела по образованию, учреждений образования, комитетов Профсоюза и Глубокского межрайонного отдела Витебского областного управления Департамента государственной инспекции труда.

37.4. Постоянно осуществлять контроль за:

37.4.1. предоставлением компенсаций работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение 7); при необходимости оказывать Нанимателю методическую помощь в организации аттестации рабочих мест по условиям труда;

37.4.2. выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств (Приложение 5).

37.5. Добиваться выделения денежных средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда.

37.6.  Нанимателю:

37.6.1. при возможности вводить в штатное расписание учреждения должность инспектора по охране труда в соответствии с нормативами, определенными законодательством;

37.6.2. обеспечить организацию прохождения работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров;

37.6.3.  при несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать первичную профсоюзную организацию с целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев, общественного инспектора по охране труда первичной профсоюзной организации и районную организацию Профсоюза;

37.6.4. из средств нанимателя оказывать семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего по вине Нанимателя, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

работнику, утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя, − единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты профессиональной трудоспособности при наличии средств. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

в других случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника.

37.6.5. лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, Наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка;

37.6.6. предусматривать в смете расходов учреждения средства на реализацию мероприятий по охране труда;

37.6.7. предоставлять каждому работнику при приеме на работу полную и достоверную информацию о состоянии условий и охраны труда на его рабочем месте, о существующих рисках повреждения здоровья, полагающихся ему средствах индивидуальной и коллективной защиты, а также льготах и компенсациях, установленных законодательством;

37.6.8. оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда;

37.6.9. предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее 1 часа в неделю по согласованию с Профкомом для осуществления ими работы по организации общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать от работы на время обучения с сохранением на этот период за ними рабочего места и средней заработной платы;

37.6.10. поощрять работников, избранных общественными инспекторами по охране труда, за активную работу по итогам квартала (Приложение 2);

37.6.11. работникам оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо Нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья;

37.6.12. применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда;

37.6.13. обеспечить функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) учреждения и своевременно совершенствовать СУОТ на основе мониторинга факторов, влияющих на охрану труда;

37.6.14.предоставлять наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогревания, отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах), при выполнении работ на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года.

Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются [правилами](consultantplus://offline/ref=F6F0FC62D50C7BC8B17A607B50D3705D37DF6DB55B8A5E02AD0FC5CCD96F41CF7227FE9D76FCB32A5E18BBC4319A5E69752F380241C0A7347D151CFBF9f7DEJ) внутреннего трудового распорядка.

**Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников**

**учреждения ОБРАЗОВАНИЯ**

38. Нанимательобязуется:

38.1. Содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников.

39. Профком обязуется:

39.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников учреждения и информировать Нанимателя.

39.2. Содействовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на базе организаций унитарного предприятия «Белпрофсоюзкурорт» и  туристско-экскурсионного частного унитарного предприятия  «Беларустурист», добиваться предоставления ими скидок для членов Профсоюза и их детей.

39.3. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия.

40. Стороны обязуются поддерживать Министерство образования и Профсоюз в достижении:

40.1. Поэтапного увеличения доли расходов на финансирование отрасли по отношению к ВВП в размере до 6 процентов.

40.2. Представители Профкома включаются в состав создаваемых в учреждении комиссий, деятельность которых затрагивает их права и законные интересы работников.

Представители Профкома для включения в составы комиссий и иных целей определяются на заседании Профкома или выдвигаются профсоюзным собранием.

40.3. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений производить совместным решением Нанимателя и Профкома в соответствии с законодательством. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведет председатель Профкома. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников.

40.4. Руководителю учреждения совместно с председателем первичной профсоюзной организации ежегодно анализировать обеспеченность работников жильем и принимать возможные меры по улучшению их жилищных условий.

40.5.  Совершенствовать формы оздоровления работников.

40.6. Содействовать расширению практики добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии и медицинских расходов за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации.

40.7. Содействовать организации работы отраслевого физкультурно-спортивного клуба «Буревестник», в том числе в части проведения республиканских отраслевых спартакиад и туристских слетов, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, а также обеспечения участия сборной команды работников учреждения в республиканских межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях.

40.8. Наниматель создает для работников надлежащие бытовые условия, условия для питания и занятий физической культурой, при наличии возможности проводят мероприятия по организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников учреждения в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, их санаторно-курортного лечения.

40.9. Содействовать закреплению ветеранов отрасли и Профсоюза первичной профсоюзной организации за учреждением, в котором они работали. Приглашать ветеранов труда отрасли и Профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в учреждении.

40.10. Устанавливать шефскую помощь над ветеранами отрасли и Профсоюза, оказывать им социальную поддержку.

40.11. Оказывать консультационную помощь молодым семьям и молодым родителям, обеспечивать государственную защиту брака и семьи, материнства, отцовства и детства, повышать качество жизни семей.

40.12. Оказывать помощь в полной адаптации молодых специалистов на рабочем месте, вовлекать их в активную общественную жизнь.

40.13. Создавать правовые, экономические, организационные условия и гарантии для самореализации молодежи.

40.14. Нанимателю отчислять денежные средства первичной профсоюзной организации для проведения культурно­массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, туристско-экскурсионных мероприятий, оздоровления и санаторно-курортного лечения в профсоюзных санаториях, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от суммы средств на оплату труда из внебюджетных средств учреждения при их наличии.

**Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха молодежи**

41. Наниматель обязуется содействовать:

41.1. Организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников, организации их медицинских осмотров.

41.2. Обеспечить предоставление первого рабочего места для молодых специалистов и лиц, направленных на работу, на полную ставку по специальности и на вакантное место.

42. Профком обязуется:

42.1. Содействовать предоставлению молодежи гарантий, установленных законодательством, Договором, льготного порядка пользования культурно-просветительными, физкультурно-оздоровительными организациями и зрелищными учреждениями, оказывать консультационную поддержку по данным вопросам.

42.2. Осуществлять регулярный общественный контроль за организацией работы по социальной защите молодых специалистов.

42.3. Вовлекать молодежь в профсоюзную деятельность, выдвигать ее представителей в состав Профкома, повышать эффективность мотивации профсоюзного членства среди молодых специалистов.

43. Стороны обязуются добиваться:

43.1. Выделения мест для проживания в общежитиях для работающей молодежи учреждения.

44. Стороны пришли к соглашению:

44.1. Проводить совместные мероприятия по ознакомлению молодежи с законодательством о труде, состоянием и перспективами развития отрасли, Договором.

44.2. Оказывать помощь в адаптации молодых специалистов на рабочем месте, вовлекать их в активную общественную жизнь.

44.3. Создавать правовые, экономические, организационные условия и гарантии для самореализации молодежи.

44.4. Нанимателю и Профкому содействовать:

44.4.1. выделению работникам из числа молодых специалистов и специалистов с высшим и средним специальным образованием, получивших образование на условиях оплаты и направленных с их согласия на работу в учреждение, мест в общежитиях организаций, в том числе иных отраслей;

44.4.2. предоставлению дополнительных мер поддержки работающей молодежи, оказанию материальной помощи на обустройство.

45. Вносить предложения в Профсоюз в разрабатываемый национальный доклад «Положение молодежи в Республике Беларусь».

**Правовые гарантии деятельности отраслевого профсоюза и его актива**

46.1. Предоставлять Профкому информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав Профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников.

46.2. Рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами Профсоюза в ходе профсоюзных собраний, в письменных и устных обращениях, а также по итогам проверок, проведенных представителями Профсоюза.

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

46.3. Предоставлять материальную базу на безвозмездной основе для проведения совместных с районной, областной организацией Профсоюза мероприятий районного, областного уровней (конференций, семинаров, конкурсов, смотров-конкурсов художественной самодеятельности, спортивных соревнований и туристических слетов).

47. Профком обязуется:

47.1. Проводить обучение профсоюзного актива, работников по

вопросам законодательства о труде, об охране труда, реализации

Договора.

47.2. Оказывать материальную помощь остронуждающимся членам Профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденной Профкомом сметой, на основании личного заявления члена Профсоюза.

48. Стороны пришли к соглашению:

48.1. Проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзной организации в учреждении.

48.2. Использовать отраслевые и местные информационные системы для информирования о деятельности Сторон по выполнению Договора, содействовать созданию в учреждении условий для обеспечения гласности в деятельности Профсоюза.

48.3.Нанимателю обеспечивать предоставление Профкому для осуществления его уставной деятельности информации по оплате труда работников, кадровому составу, для проведения мониторинга по применению контрактной формы найма и другой необходимой информации, затрагивающей вопросы трудовых и связанных с ними отношений.

48.4. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, мероприятий, включенных в план совместной работы Министерства образования и Профсоюза, Главного управления и областной организации Профсоюза, Отдела по образованию и районной организации Профсоюза с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных Договором, и время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников. В отдельных случаях расходы по направлению для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений, соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

Работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности служащих в профсоюзных органах, после окончания срока их полномочий в выборном профсоюзном органе предоставляется прежняя или равноценная работа (должность) в учреждении.

48.5. Сохранять средний заработок на весь период коллективных переговоров за работниками, участвующими в них от имени первичной профсоюзной организации.

48.6. Предоставлять возможность работникам, уполномоченным Профкомом, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда.

48.7. Учитывать при представлении профсоюзных работников к поощрению ведомственными наградами Министерства образования наличие наград Профсоюза.

48.8. Устанавливать работнику, избранному председателем Профкома, не освобожденному от основной работы и выполняющему работу на общественных началах, стимулирующие выплаты:

за содействие работникам в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и интересов, охраны труда, пропаганду здорового образа жизни, организацию досуга членов коллектива работников и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе – 30 процентов оклада по основной работе;

достигшему 100-процентного членства в организации, при выполнении общественной работы в интересах коллектива – в размере 50 процентов оклада по основной работе.

Поощрять из профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования труда наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов Профсоюза (Приложение 2).

48.9. Обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов Профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г.  № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов», Уставом Профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами, одновременно с выплатой заработной платы (1 раз в месяц), в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных организаций.

48.10.  Создавать условия для осуществления деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь 29.03. 2012 г № 150 «О некоторых вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом».

48.11. Председатель Профкома может освобождаться от основной работы для проведения общественной работы в интересах коллектива с сохранением среднего заработка.

48.12. Общественную работу в интересах коллектива работников председатель и члены Профкома проводят в свободное от работы время.

48.13. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе нанимателяпо пунктам 1 (кроме ликвидации учреждения, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения учреждения, расположенных в другой местности), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса:

работников, избранных в состав Профкома и не освобожденных от основной работы − с письменного согласия Профкома, а председателя Профкома ‒ только с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

работников, избранных в районный, областной, Центральный комитеты Профсоюза и не освобожденных от работы − с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны;

работников, представителей Профсоюза, участвующих в работе комиссий по трудовым спорам, членов Профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде − с согласия Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 4, 5, 6, абзацам второму, пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи 42 Трудового кодекса с представителями Профсоюза, указанными в части первой настоящего подпункта, производится после предварительного, но не позднее, чем за две недели уведомления Профкома.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) Профкома

48.14. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 48.14 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия Профкома.

48.15. Не заключать контракты без согласия работников, работающих по трудовому договору на неопределенный срок и избранных в состав профсоюзных органов, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания.

В случае избрания в состав профсоюзных органов работников, переведенных на контрактную форму найма и не освобожденных от основной работы, по истечении срока действия контрактов с их согласия заключать или продлевать контракты на время срока их полномочий и, как правило, в течение двух лет после переизбрания.

48.16. Не допускать увольнение по инициативе Нанимателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом.

**Сохранение интересов работников**

**при проведении приватизации**

49. Стороны пришли к соглашению:

49.1. При изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации учреждения образования проводятся предварительные переговоры с Профкомом с целью достижения общего согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников.

49.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за учреждением, допускается с уведомления Профкома.

50. Профком обязуется:

50.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации в отрасли, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллективов работников – членов Профсоюза.

50.2. Вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии коллективам работников при изменении форм собственности.

50.3. Осуществлять общественный контроль за проведением приватизации, не допускать принятия необоснованных решений и принудительной приватизации.

**Организация выполнения ДОГОВОРА**

**и контроль, ответственность сторон**

51. Каждая из сторон, подписавших Договор, несет ответственность за своевременное и полное его выполнение в пределах своих полномочий и обязательств.

52. Наниматель обязуется в процессе деятельности учреждения анализировать ход выполнения Договора.

53. Профком обязуется

53.1.изучать практику социального партнерства в учреждении, способствовать реализации Договора.

54. Стороны пришли к соглашению:

54.1. Контроль за выполнением Договора и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет Профком, Наниматель, постоянная комиссия.

Итоги выполнения Договора, внесение изменений и (или) дополнений в него рассматриваются на профсоюзном собрании.

54.2. Обеспечивать участие представителей Сторон в работе коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием и исполнением Договора.

Предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях и нормативных правовых актах, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

Рассматривать представления сторон о недостатках в выполнении Договора в двухнедельный срок и давать мотивированные ответы в письменной форме о принятых мерах.

54.3. Принимать меры дисциплинарной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

54.4. Лица, виновные в невыполнении обязательств, предусмотренных Договором могут быть:

лишены надбавок к окладам, премий, других персональных выплат;

привлечены к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде.

О нарушении условий Договора Сторона направляет информацию другой Стороне, которая сообщает о принятых мерах в месячный срок со дня ее поступления.

54.5. Проект Договора, изменения в него направляются до их подписания Сторонами в районную организацию Профсоюза в срок, позволяющий провести анализ их содержания на соответствие Соглашению.

54.6. Проводить разъяснительную работу в учреждении о перспективах развития системы образования, экономических, правовых проблемах и путях их решения, об основных направлениях кадровой политики с целью предупреждения социальной напряженности, укрепления дисциплины и порядка в трудовом коллективе.

54.7. Выполнение Договора контролируется его сторонами. Проверки проводятся не менее двух раз в год с составлением акта.

Руководитель и председатель Профкома отчитываются о выполнении Договора на профсоюзном собрании два раза в год.

54.8. В целях содействия реализации трудовых и социально экономических интересов работников, в том числе предоставления работникам более льготных условий, чем это предусмотрено законодательством, укрепления трудовой дисциплины и повышения ответственности работников в части соблюдения установленных законодательством требований по охране труда, Договор включает следующие положения:

54.8.1. режим работы учреждения;

54.8.2. порядок распределения педагогической нагрузки воспитателей дошкольного образования;

54.8.3. сроки выплаты заработной платы (не реже двух раз в месяц);

54.8.4. виды поощрений за успехи в труде, участие в культурно-массовых, спортивных и иных мероприятиях и порядок их применения;

54.8.5. удешевлении стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для работников при наличии финансовых возможностей;

54.8.6. положение о премировании работников государственного учреждения образования «Ясли-сад№1 г.Браслава » на 2022–2025 гг. (Приложение 1);

54.8.7. положение об установлении надбавок и доплаты за особые условия труда работникам государственного учреждения образования «Ясли-сад№1 г.Браслава » на 2022–2025 гг. (Приложение 2);

54.8.8. положение о размерах, о порядке и условиях оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Ясли-сад№1 г.Браслава » на 2022–2025 гг. (Приложение 3);

54.8.9. положение о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Ясли-сад№1 г.Браслава » (Приложение 4);

54.8.10. перечень категорий работников, которым устанавливается гибкий режим рабочего времени;

54.8.11. сохранение гарантий, предусмотренных для работников Договором, освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, избранным на выборные должности профсоюзного органа;

54.8.12. перечень профессий и должностей работников, имеющим право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты по установленным нормам (Приложение 5);

54.8.13. перечень профессий и должностей работников (видов работ), для которых обязательно прохождение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (Приложение 6);

54.8.14. перечень профессий и должностей работников, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, которые должны обеспечиваться смывающими и обеззараживающими средствами (Приложение 7);

54.8.15. в случае реорганизации учреждения путем выделения из него структур вспомогательных служб и производств, и создания на их базе дочерних (унитарных) предприятий, при сокращении численности или штата работники головной (базовой) организации пользуются преимущественным правом трудоустройства в созданное дочернее (унитарное) предприятие, а работники дочернего (унитарного) предприятия – в головную (базовую) организацию;

54.8.16. случаи расторжения трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя с согласия или предварительного уведомления Профкома;

54.8.17. случаи досрочного (до истечения срока предупреждения) расторжения трудового договора, заключенного на неопределенный срок;

54.8.18. порядок участия Профкома в заключении контрактов с работниками;

54.8.19. случаи досрочного расторжения контрактов по соглашению Сторон;

54.8.20. правовые гарантии деятельности профсоюзного комитета и профсоюзного актива;

54.8.21. материальные условия для деятельности Профкома , которые обеспечивает наниматель (предоставление и содержание помещений, оргтехники, канцтоваров, бумаги, средств связи, в необходимых случаях транспортных средств и др.);

54.8.22. порядок уплаты профсоюзных членских взносов одновременно с выплатой зарплаты путем безналичных расчетов;

54.8.23. перечень работников, имеющих право на поощрительный отпуск, в связи с применением контрактной формы найма  (Приложение 8);

54.8.24. случаи переноса, продления трудового отпуска работников;

54.8.25. перечень профессий и должностей работников, имеющих право на присвоение квалификационной категории (Приложение 9);

54.8.26. план мероприятий по улучшению условий труда и охраны труда на 2022–2025 гг. (Приложение 10);

54.8.27. дополнительная оплата за отдельные виды труда (Приложение 11);

54.8.28. перенос трудового отпуска работников (Приложение 12);

54.8.29. разделение трудового отпуска на 3 части (Приложение 13);

54.8.30. отзыв работника из отпуска (Приложение 14);

54.8.31. перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности (Приложение 15);

54.8.32. перечень производственных и иных участков, которые оснащаются аптечками первой помощи универсальными (Приложение 16);

54.8.33. случаи, порядок и сроки предоставления социальных отпусков (Приложение 17);

54.8.34. перечень случаев предоставления трудовых отпусков за первый год работы по желанию работников до истечения шести месяцев работы (Приложение 18);

54.8.35. условия, порядок предоставления дополнительных гарантий отдельным категориям работников, в том числе молодежи, имеющим детей, инвалидам и т. д., а также ветеранам труда отрасли и Профсоюза;

54.8.36. согласование с Профкомом локальных правовых актов по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников;

54.8.37. порядок изменения существенных условий труда;

54.8.38.  гарантии работникам, совмещающим работу с получением образования;

54.8.39. перечень категорий работников, которым при равной производительности труда и квалификации отдается преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников;

54.8.40. порядок и условия заключения контрактов, основания расторжения контрактов с работниками;

54.8.41. особенности заключения, продления и расторжения контрактов с отдельными категориями работников;

54.8.42. случаи заключения (по истечении срока действия контракта) трудового договора на неопределенный срок;

54.8.43. о письменном предупреждении сторон друг друга, не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта о решении продолжить или прекратить трудовые отношения;

54.8.44. об обязательном включении в контракты дополнительных мер стимулирования труда работников либо заключении с согласия работников трудовых договоров на неопределенный срок – в случае отсутствия денежных средств для обеспечения условий контракта;

54.8.45. условия заключения (продления) и расторжения контрактов, трудовых договоров на неопределенный срок с работниками, избранными в профсоюзные органы, не освобожденными от основной работы;

54.8.46. развитие в учреждении института наставничества;

54.8.47. об одновременном вручении работнику предупреждения о заключении контракта и его проекта;

54.8.48. о применении гибких форм занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени, надомный труд и др.) в отношении отдельных категорий работников (воспитывающих детей в возрасте до 14 лет и других);

54.8.49. предоставление работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет, отпуска в летнее или другое удобное для них время;

54.8.50. установление и изменение норм труда с участием первичной профсоюзной организации.

Договор одобрен на профсоюзном собрании работников 25 мая 2022 г., протокол № 1

Наниматель Председатель Профкома

О.Г.Шимукович К.С.Кузнецова

25.05.2022 25.05.2022

Приложение 1

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

государственным учреждением образования «Ясли-сад № 1 г. Браслава»

О.Г.Шимукович

25.05.2022

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников

государственного учреждения

образования «Ясли-сад № 1

г. Браслава» на 2021–2022 гг.

1. Настоящее Положение о премировании работников государственного учреждения образования «Ясли-сад № 1 г. Браслава» на 2020–2022 гг. (далее – Положение) разработано в соответствии с с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования», постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21 ноября 2019 г. № 58 «Об оплате труда работников при государственных органах», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 25 ноября 2020 г. № 286 «Об изменении постановления Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71», Указом Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020 года № 482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь».

2. Премирование работников (включая совместителей) производится ежемесячно с целью стимулирования труда работников государственного учреждения образования «Ясли-сад № 1 г. Браслава» (далее – учреждение образования), повышения творческой активности и качества работы, внедрения новых методов обучения и воспитания, в зависимости от конечных результатов их работы.

3.  На выплату премий направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, в размере 20 процентов от суммы окладов работников и неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда.

4.Работникам добросовестно и качественно выполняющим свои должностные обязанности, не имеющим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины начисляется ежемесячная премия в размере 5 процентов от оклада за фактически отработанное время за текущий месяц.

Премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

временной нетрудоспособности;

трудовых отпусков;

социальных отпусков;

повышения квалификации;

за другие периоды, когда за работником в соответствии с законодательством Республики Беларусь сохраняется средняя заработная плата.

5.Помимо премии, установленной в пункте 4 настоящего Положения работники может дополнительно премироваться из неиспользованных средств премиального фонда и неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда в процентном отношении от оклада, не зависимо от фактически отработанного времени, за достигнутые результаты в труде.

Премия предельными размерами не ограничивается.

6. Показатели, условия и размеры дополнительного премирования из неиспользованных средств премиального фонда и неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда:

6.1. за добросовестное и в полном объеме исполнение своих функциональных обязанностей – до 20 процентов от оклада;

6.2. за обеспечение качественного выполнения учебных планов и программ по организации образовательного процесса с воспитанниками – до 15 процентов от оклада;

6.3. за организацию физкультурно-оздоровительной работы, летнего отдыха воспитанников, работы по снижению заболеваемости детей – до 20 процентов от оклада;

6.4. за отсутствие случаев травматизма среди воспитанников и работников учреждения образования в период образовательного процесса (на рабочем месте), обеспечение надлежащих условий и охраны труда работников учреждения, работы по предупреждению и профилактике травматизма – до 20 процентов от оклада;

6.5. за эффективную организацию воспитательной работы с воспитанниками, обеспечивающая отсутствие противоправных действий с их стороны; соблюдение прав и гарантий воспитанников, реализации Декрета Президента Республики Беларусь 24 ноября 2006 № 18 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях» – до 15 процентов от оклада;

6.6. за внедрение исследовательских, экспериментальных разработок, инновационных технологий и методик нового содержания образования, обеспечивающих качественно новый уровень образовательного процесса; апробация авторских планов, программ, пособий, учебных курсов (районный, областной, республиканский уровень) – до 20 процентов от оклада;

6.7. за соответствие учебно-материальной базы требованиям образовательного процесса, её обновление и развитие – до 15 процентов от оклада;

6.8. за содержание помещений, территории учреждения и прилегающих территорий в соответствии с требованиями законодательства Республики Беларусь – до 15 процентов от оклада;

6.9. за обновление и развитие материально-технической базы, проведение ремонта и устранение аварийных ситуаций в учреждении образования – до 20 процентов от оклада;

6.10. за соблюдение обязательств по коллективному договору, недопущение нарушений трудового законодательства, создание здорового микроклимата в коллективе, отсутствие обоснованных жалоб и заявлений в вышестоящие органы управления и вышестоящие профсоюзные организации – до 20 процентов от оклада;

6.11. за участие в районных, областных, республиканских мероприятиях (спортивные соревнования, туристические слёты, конкурсы самодеятельности) – до 20 процентов от оклада;

6.12. инициативу, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений, не связанных с должностными обязанностями –  до 20 процентов от оклада.

6.13. за поддержание надлежащего порядка в закрепленных структурных подразделениях, эстетического оформления рабочих мест, помещений – до 25 процентов от оклада.

6.14. по итогам областных, республиканских мероприятий среди педагогических работников (конкурс «Учитель года», конкурс методического мастерства педагогов Витебской области «Воспитание культуры энергосбережения как основа благополучия каждого человека» и др.):

I место – до 15 процентов от оклада;

II место – до 10 процентов от оклада;

III место – до 5 процентов от оклада;

6.15. за выполнение общественных поручений в интересах трудового коллектива – до 20 процентов от оклада.

6.16. за результативную реализацию образовательных услуг на платной основе – до 20 процентов от оклада(1 раз в год, декабрь).

**7.**  Дополнительное премирование устанавливается по одному или по нескольким основаниям. При установлении премирования по нескольким основаниям, они суммируются.

8. Дополнительное премирование работников производится предусмотренных на оплату труда, на основании приказа руководителя учреждения образования, уполномоченного заключать трудовые договоры, по согласованию с первичной профсоюзной организацией государственного учреждения образования «Ясли-сад № 1 г. Браслава» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком).

9. Премирование руководителя учреждения образования производится на основании приказа начальника отдела по образованию Браславского районного исполнительного комитета по согласованию с Браславским районным комитетом Белорусского профессионального союза работников образования и науки из фонда средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения образования.

10. Неиспользованные средства могут быть направлены на единовременные выплаты в связи с награждениями грамотами различного уровня, присвоением звания «Заслуженный учитель», награждением нагрудным знаком «Отличник образования» в базовых величинах на основании приказа начальника отдела по образованию по согласованию с райкомом профсоюза.

11.Ежемесячная премия работникам уменьшается частично либо полностью за:

11.1. нарушение регламентов, инструкций, приведшее к порче материалов, поломке инструмента, приспособлений и оборудования;

11.2. утрата или порча товарно-материальных ценностей в результате нарушения правил учета и хранения;

11.3. нарушение правил по технике безопасности, по охране труда, противопожарных и санитарных правил;

11.4. прогул или отсутствие на рабочем месте более трех часов в течение рабочего дня без уважительной причины;

11.5. невыполнение распоряжений руководителя, его заместителей;

11.6. грубое нарушение правил охраны труда по вине работника, повлекшее за собой последствия (травма, материальный ущерб);

11.7. появление и употребление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков на рабочем месте в рабочее время;

11.8. неоднократное привлечение к дисциплинарной ответственности за нарушение трудовой дисциплины;

11.9. не предоставление информации в соответствии с законодательством в установленные сроки руководителю, в государственные органы;

11.10. совершение по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания;

11.11. участие в забастовках, признанных судом незаконными (на срок не менее трех месяцев);

11.12. за отдельные упущения в работе*.*

12. Лишение работников премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло нарушение в работе, либо о нем стало известно. Каждый случай снижения премии оформляется приказом с указанием причин лишения премии. При этом должна быть истребована объяснительная записка с работника. Приказ о депремировании согласовывается с профсоюзным комитетом, подлежит обязательному ознакомлению с ним работника.

13. Настоящее Положение вступает в силу с 25.05.2022 и до принятия нового.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания

профсоюзного комитета

25.05.2022.№32

Приложение 2

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

государственным учреждением образования «Ясли-сад № 1 г. Браслава»

О.Г.Шимукович

25 .05.2022

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления

надбавки за высокие достижения в труде

работникам государственного учреждения

образования «Ясли-сад № 1 г. Браслава»

на 2022–2025 г.г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об о порядке и условиях установления

надбавки за высокие достижения в трудетруда работникам государственного учреждения образования «Ясли-сад № 1 г. Браслава» на 2021–2022 гг. разработано в соответствии Указом ПрезидентаРеспублики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 3 апреля 2019 г. № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования», постановление Министерства образования от 25 ноября 2020 г. № 286 «Об изменении постановления Минобразования от 3 июня 2019 г. № 71», постановление Министерства образования Республики Беларусь от 21 июня 2021 г. № 130 «Об изменении постановления Министерства образования Республики Беларусь» от 3 июня 2019 г. № 71».

1.2. Источником средств, направляемых на установление надбавок, доплат за особые условия труда, являются средства государственного бюджета, выделяемые на установление надбавок.

2. ПЕРЕЧЕНЬ СТИМУЛИРУЮЩИХ И КОМПЕНСИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ

2.1. Перечень стимулирующих и компенсирующих выплат работникам:

2.1.1. Стимулирующие выплаты – надбавки:

2.1.1.1. за характер труда педагогическим работникам;

2.1.1.2. молодым специалистам;

2.1.1.3. за высокие достижения в труде;

2.1.1. 4. профессиональная;

2.2. Компенсирующие выплаты – доплаты:

2.2.1. за особые условия труда;

2.2.2. базовая доплата до минимальной заработной платы.

2.3. Стимулирующие и компенсирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время. Стимулирующие и компенсирующие выплаты не выплачиваются за периоды:

социального отпуска;

временной нетрудоспособности;

трудового отпуска;

повышения квалификации;

за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется заработная плата.

**2.4.** Конкретные размеры надбавок определяются в зависимости от качества выполнения должностных обязанностей, работ, услуг, результатов деятельности учреждения.

2.5.Конкретные размеры стимулирующих и компенсирующих выплат устанавливаются приказом заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организацией государственного учреждения образования «Ясли-сад № 1 г. Браслава» Белорусского профессионального союза работников образования и науки на основании настоящего Положения.

2.6. Надбавка за характер труда педагогическим работникам (за исключением руководителя и его заместителя)устанавливается за выполнение отдельных видов работ.

На установление надбавки направляется 5 процентов суммы окладов педагогических работников при реализации общеобразовательной программы дошкольного образования.

Размер надбавки по каждому основанию устанавливается независимо от педагогической нагрузки.

Надбавка устанавливается на месяц.

Надбавки могут устанавливаться по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

2.6.1.Показатели установления надбавок за характер труда педагогическим работникам:

2.6.1.1. за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, работу с родителями – до 45 процентов от базовой ставки;

2.6.1.2. за работу по организации питания обучающихся, оздоровления обучающихся, в том числе в каникулярный период – до 45 процентов от базовой ставки;

2.6.1.3. за сопровождение обучающихся при организации их подвоза – до 35 процентов от базовой ставки;

2.6.1.4. за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования – до 60 процентов от базовой ставки;

2.6.1.5. за работу с одаренными и талантливыми обучающимися (подготовка обучающихся к участию в конкурсах и других образовательных мероприятиях и творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий) – до 60 процентов от базовой ставки;

2.6.1.6. за организацию участия обучающихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях – до 35 процентов от базовой ставки;

2.6.1.7. на период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании – до 20 процентов от базовой ставки.

2.6.2. Размер (процент) надбавки определяется в пределах, предусмотренных на эти цели средств и определяется суммой.

2.7. Надбавки молодым специалистам устанавливаются:

2.7.1. педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее образование, включенных в банк данных одаренной и талантливой молодежи, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу), в течение срока обязательной работы по распределению (направлению) в размере 45 процентов от оклада;

педагогическим работникам из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в течение срока обязательной работы по распределению (направлению) в размере 30 процентов от оклада;

молодым специалистам (за исключением педагогических работников) из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в течение первых двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) в размере 20 процентов от оклада.

молодым специалистам, направленным на работу в соответствии с договором о целевой подготовке специалиста, в течение срока обязательной работы по распределению (направлению) в размере 30 процентов от оклада.

В случае приема на работу выпускников до момента выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении) надбавка, указанная в настоящем подпункте, устанавливается в течение срока обязательной работы с даты выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении).

Педагогическим работникам с высшим и средним специальным образованием, отработавшим срок обязательной работы по распределению (перераспределению), направлению на работу (последующему направлению на работу) и продолжающим работать на должностях педагогических работников, надбавка молодым специалистам выплачивается в течение последующего одного года в размере 30 процентов от оклада;

2.7.2. Надбавка выплачивается по основному месту работы пропорционально отработанному времени.

2.8. Порядок и условия установления надбавки за высокие достижения в труде:

2.8.1.Надбавки за высокие достижения в труде устанавливается ежемесячно в процентах от оклада работника с учетом нагрузки за фактически отработанное время.

2.8.2. Надбавки могут устанавливаться по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются

2.8.3. Надбавка устанавливается всем категориям работников, в том числе и совместителям.

2.8.4.  Размер (процент) надбавки определяется в пределах, предусмотренных на эти цели средств и определяется суммой.

2.8.5. Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде заместителю заведующего по основной деятельностипо следующим основаниям:

2.8.5.1. за высокие результаты работы, подтвержденные в ходе контрольных и мониторинговых мероприятий – до 50 процентов от оклада;

2.8.5.2. за внедрение в практику наиболее эффективных форм организации труда и управленческой деятельности – до 30 процентов от оклада;

2.8.5.3. за эффективную организацию идеологической работы с кадрами – до 25 процентов от оклада;

2.8.5.4. за разработку, внедрение наиболее эффективных технологий, методик, форм и средств обучения – до 25 процентов от оклада;

2.8.5.5. за организацию эффективной методической и экспериментальной работы – до 30 процентов от оклада;

2.8.5.6. за достижение высоких результатов в проведении оздоровительной, спортивно-массовой работы – до 25 процентов от оклада;

2.8.5.7. за организацию, подготовку и участие в массовых мероприятиях с работниками и обучающимися – до 25 процентов от оклада;

2.8.5.8. за высокие показатели в осуществлении хозяйственной деятельности – до 20 процентов от оклада;

2.8.5.9. за соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины – до 15 процентов от оклада;

2.8.5.10. за эффективное внедрение в практику здоровьесберегающих технологий – до 20 процентов от оклада;

2.8.5.11. за эффективность предоставления образовательных услуг на платной (договорной) основе – до 20 процентов от оклада;

2.8.5.12. за выполнение показателей социально-экономического развития, государственного заказа по сбору вторичных ресурсов – до 20 процентов от оклада;

2.8.5.13. за обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году – до 50 процентов от оклада;

2.8.5.14. за качество организации питания обучающихся – до 25 процентов от оклада;

2.8.5.15. за обобщение и пропаганда опыта работы учреждения образования – до 25 процентов от оклада;

2.8.5.16. за организацию и проведение семинаров, конференций по направлениям деятельности – до 25 процентов от оклада;

2.8.5.17. за эффективность организации работы по повышению квалификации педагогических кадров, сопровождению молодых специалистов – до 20 процентов от оклада;

2.8.5.19. отсутствие деструктивных проявлений в учреждении образования и молодежной среде – 5 процентов от оклада;

2.8.5.20. за дополнительный объём работы, выполнение важных поручений, требующих дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда – до 30 процентов от оклада.

2.8.6. Педагогическим работникамустанавливаются надбавки за высокие достижения в труде (с учетом качества выполнения должностных обязанностей, результатов деятельности учреждения образования) по следующим основаниям:

2.8.6.1. за проведение открытых занятий (игр), методических недель и семинаров в рамках учреждения образования – до 25 процентов от оклада;

2.8.6.2. за результативное участие обучающихся в районных (областных, республиканских) конкурсах – до 25 процентов от оклада;

2.8.6.3. за эффективное участие в учебно-методических объединениях, педсоветах, семинарах – до 30 процентов от оклада;

2.8.6.4. за эффективное участие в культурно-массовых, спортивных и других районных (областных, республиканских) мероприятиях – до 25 процентов от оклада;

2.8.6.5. за внедрение в образовательный процесс информационно-коммуникационных технологий – до 25 процентов от оклада;

2.8.6.6. за создание безопасных условий при организации образовательного процесса – до 25 процентов от оклада;

2.8.6.7. за результативное участие педагогов в конкурсах, проводимых в учреждении образования по созданию развивающей предметно-пространственной среды – до 30 процентов от оклада;

2.8.6.8. за достижение стабильных результатов в работе с семьёй (совместные мероприятия с законными представителями воспитанников) – до 30 процентов от оклада;

2.8.6.9. за публикацию статей в печати, связанных с педагогической и методической направленностью – до 30 процентов от оклада;

2.8.6.10. за достижения в обобщении, распространении передового педагогического опыта – до 30 процентов от оклада;

2.8.6.11. за создание условий для получения образования лицами с особенностями психофизического развития и оказания им качественной коррекционно-педагогической помощи – до 25 процентов от оклада;

2.8.6.12. за активную работа общественных инспекторов по охране труда по итогам квартала – до 25 процентов от оклада;

2.8.6.13. за организацию и результативность работы с семьями, находящимися в социально опасном положении – до 25 процентов от оклада;

2.8.6.14. за организацию работы ресурсного центра – до 30 процентов от оклада;

2.8.6.15. за сложность и (или) напряжённость в труде при организации образовательного процесса, выполнение особо важных срочных работ– до 10 процентов от оклада;

2.8.6.16. за развитие образовательных услуг на платной(договорной) основе) по итогам календарного года – до 10 процентов от оклада;

2.8.6.17. за качественную подготовку конкурсных материалов, участие в конкурсах, фестивалях – до 15 процентов от оклада;

2.8.6.18. работу с молодыми специалистами в качестве педагога-наставника– до 15 процентов от оклада;

2.8.6.19. отсутствие деструктивных проявлений в учреждении образования и молодежной среде – 5 процентов от оклада;

2.8.6.20. за дополнительный объём работы, выполнение важных поручений, требующих дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда – до 30 процентов от оклада.

2.8.7. работникам (заведующему хозяйством, помощнику воспитателя, повару, сторожу, кладовщику, кухонному рабочему, рабочему (машинисту) по стирке и ремонту спецодежды, кастелянше, уборщику служебных помещений, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, дворнику) устанавливаются надбавки за высокие достижения в труде (с учетом качества выполнения должностных и рабочих обязанностей) по следующим основаниям:

2.8.7.1. за поддержание надлежащего порядка в закрепленных структурных подразделениях, эстетического оформления рабочих мест, помещений – до 25 процентов от оклада;

2.8.7.2. за экономию материальных и энергетических ресурсов – до 25 процентов от оклада;

2.8.7.3. за подготовку групп, помещений учреждения образования к новому учебному году – до 25 процентов от оклада;

2.8.7.4. за проведение ремонтных работ – до 25 процентов от оклада;

2.8.7.5. за образцовое содержание рабочего места, инструмента, оборудования – до 25 процентов от оклада;

2.8.7.6. за предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника – до 25 процентов от оклада;

2.8.7.7. за соблюдение правил и норм охраны труда, пожарной безопасности, требований законодательства об охране окружающей среды – до 25 процентов от оклада;

2.8.7.8. за проведение организационных и санитарно-противоэпидемических мероприятий – до 25 процентов от оклада;

2.8.7.9. за выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками – до 30 процентов оклада;

2.8.7.10. за обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования – до 30 процентов оклада;

2.8.7.11. за стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы учреждения образования – до 30 процентов оклада;

2.8.7.12.­ за организацию работы пищеблока, за обеспечение качества питания– до 30 процентов оклада;

2.8.7.13. за подготовку к отопительному зимнему сезону, за ведение теплового хозяйства в отопительный период– до 20 процентов оклада;

2.8.7.14. проведение срочных ,непредвиденных ремонтных работ–20 процентов оклада;

2.8.7.15. отсутствие деструктивных проявлений в учреждении образования и молодежной среде – 5 процентов от оклада;

2.8.7.16. за дополнительный объём работы, выполнение важных поручений, требующих дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда – до 30 процентов от оклада.

2.8.8. За выполнение общественной работы в интересах коллектива председателю первичной профсоюзной организации (не освобожденному от основной работы) – до 50 процентов от оклада.

2.8.9. Общественному инспектору по охране труда – до 20 процентов от оклада.

2.8.9.Выплата денежного вознаграждения к грамотам различного уровня, присвоению почётного звания «Заслуженный учитель Республики Беларусь», награждению нагрудным знаком Министерства образования Республики Беларусь «Выдатнік адукацыі» осуществляется в соответствии с приказом отдела по образованию Браславского районного исполнительного комитета:

республиканских– до 30 процентов от оклада;

областных – до 20 процентов от оклада;

районных – до 15 процентов от оклада.

2.9. Доплата за особые условия труда с обучающимися из числа лиц с особенностями психофизического развития устанавливается на учебный год:

2.9.1. учителям-дефектологам (пунктов коррекционно-педагогической помощи и группы интегрированного обучения и воспитания) – 20 процентов от базовой ставки;

2.9.2. воспитателям дошкольного образования ( санаторной группы и группы интегрированного обучения и воспитания) – 20 процентов от базовой ставки;

2.9.3. помощникам воспитателей (санаторной группы и группы интегрированного обучения и воспитания) – 10 процентов от базовой ставки.

2.10. Надбавка профессиональная устанавливается воспитателям дошкольного образования, помощникам воспитателя – 10 процентов от оклада.

2.11.Выплата надбавок работникам из средств, не использованных по фонду оплаты труда, производится по итогам работы за соответствующий период на основании приказа заведующего учреждением образования по согласованию с первичной профсоюзной организацией государственного учреждения образования «Ясли-сад № 1 г. Браслава» Белорусского профессионального союза работников образования и науки.

2.12. Выплата надбавок руководителю учреждения образования производится на основании приказа начальника отдела по образованию Браславского районного исполнительного комитета по согласованию с Браславским районным комитетом Белорусского профессионального союза работников образования и науки из фонда средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения образования.

2.14. Настоящее Положение вступает в силу с 25.05.2022 и до принятия нового.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания

профсоюзного комитета

25.05.2022 № 32

Приложение 3

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

государственным учреждением образования «Ясли-сад № 1 г. Браслава»

О.Г.Шимукович

25.05.2022

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, о порядке и условиях оказания

материальной помощи работникам

государственного учреждения образования

«Ясли-сад№1 г. Браслава» на 2021–2022 гг.

Положение о размерах, о порядке и условиях оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Ясли-сад № 1 г. Браслава» на 2021–2022 гг. (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от   
18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования», постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21 ноября 2019 г. № 58 «Об оплате труда работников при государственных органах».

2. Настоящее Положение регулирует вопросы оказания и выплаты материальной помощи всем категориям работников государственного учреждения образования «Ясли-сад № 1 г. Браслава».

3. На оказание материальной помощи работникам направляются средства, выделяемые из бюджета в соответствии с действующимзаконодательством.

4. Годовой размер средств на оказание материальной помощи формируется исходя из окладов работников в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

5. Оказание материальной помощи производится по заявлению работника один раз в календарный год. Выплата материальной помощи производится в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

6. Сумма выплачиваемой материальной помощи работникам определяется Положением о материальной помощи государственного учреждения образования «Ясли-сад № 1 г. Браслава» по согласованию с профсоюзным комитетом на общих основаниях.

7. Материальная помощь выплачивается всем категориям работников (за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет).

8. Материальная помощь выплачивается в размере 0,3 от среднемесячной суммы окладов работника.

9. Работникам, принятым на основную должность на неполное рабочее время, материальная помощь выплачивается пропорционально доли занятости.

10. Материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени:

10.1. в случае если работник принят на работу и отработал менее календарного года;

10.2. в случае если работник уходит (приходит) из отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;

10.3. в случае увольнения работника – на дату увольнения;

11. В случае если работник принят на работу в порядке перевода от другого нанимателя в текущем календарном году, материальная помощь выплачивается в полном (частичном) размере на основании предоставленной справки с предыдущего места работы о неполучении (получении (с указанием периода)) данной выплаты в текущем календарном году.

12. Выплата материальной помощи производится на основании приказа руководителяучреждения образования и согласовывается с первичной профсоюзной организацией государственного учреждения образования «Ясли-сад № 1 г. Браслава» Белорусского профессионального союза работников образования и науки.

13. Выплата материальной помощи руководителю осуществляется из средств учреждения по приказу начальника отдела по образованию Браславского районного исполнительного комитета, согласованию с Браславским районным комитетом Белорусского профессионального союза работников образования на основании утвержденного в установленном порядке положения о материальном стимулировании руководителей

14. Настоящее Положение вступает в силу с 25.05.2022 и до принятия нового.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания

профсоюзного комитета

25.05.2022 №32

Приложение 4

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

государственным учреждением образования «Ясли-сад № 1 г. Браслава»

О.Г.Шимукович

25.05.2022

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях осуществления

единовременной выплаты на

оздоровление работникам государственного

учреждения образования «Ясли-сад № 1

г. Браслава» на 2022–2025 гг.

**1**. Положение о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Ясли-сад № 1 г. Браслава» на 2021–2022 гг. (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования», постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21 ноября 2019 г. № 58 «Об оплате труда работников при государственных органах», Указом Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020 г. № 482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь».

2. Настоящее положение регулирует вопросы порядка и условий осуществления единовременной выплаты на оздоровление всем категориям работников.

3. На осуществление выплаты на оздоровление работникам направляются средства, выделяемые из бюджета в соответствии с действующим законодательством.

4. Годовой размер средств на выплату формируется из расчета 1 оклада.

5. Порядок и условия оказания единовременной выплаты применяются в отношении всех работников (кроме работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет).

6. Источниками средств, направляемых на единовременную выплату на оздоровление, являются: бюджетное финансирование, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, и средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

7.Единовременная выплата на оздоровление осуществляется из расчета 1 оклада.

Единовременная выплата на оздоровление педагогическим работникам осуществляется из расчета 1 оклада с учетом педагогической нагрузки.

8. Размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска или подачи заявления работником, а при увольнении работника – на дату приказа об увольнении (в случае если увольняющийся работник не использовал трудовой отпуск и (или) выплату на оздоровление).

9. Если в течение года размер оклада работника изменился, а выплата уже была произведена, то перерасчет и доплата единовременной выплаты на оздоровление работнику не производятся.

10. Единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени:

10.1. в случае если работник принят на работу и отработал менее календарного года;

10.2. в случае если работник уходит (приходит) из отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;

10.3. в случае увольнения в соответствии с порядком, предусмотренным п. 6 настоящего Положения.

10.4. в случае смерти работника ближайшим родственникам (супруг (супруга), родители (законные представители), дети, родные братья и сёстры) по заявлению не позднее 7 календарных дней со дня подачи соответствующих документов:

10.4.1. свидетельство о смерти;

10.4.2. паспорт или иной документ, удостоверяющий личность заявителя;

10.4.3. документы, подтверждающие родство с работником (если документ, удостоверяющий личность, не содержит необходимой информации), в т.ч.:

свидетельство о регистрации брака – для супруга (супруги);

свидетельство о рождении – для детей, родителей;

свидетельство об усыновлении – для усыновленных, усыновителей.

11. В случае если работник принят на работу в порядке перевода от другого нанимателя в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление выплачивается в полном (частичном) размере на основании предоставленной справки с предыдущего места работы о неполучении (получении (с указанием периода)) данной выплаты в текущем календарном году.

12. В случае если работник перешел с одной должности на другую и выплата на оздоровление не производилась, то выплата на оздоровление осуществляется исходя из размера оклада по новой должности.

13. Единовременная выплата предоставляется и выплачивается один раз в календарный год при предоставлении трудового отпуска (части трудового отпуска) или по заявлению работника.

Единовременная выплата на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника.

14. Единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года, если работнику не предоставлен отпуск в текущем календарном году. Размер выплаты определятся исходя из оклада на дату написания работником заявления.

15. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется без предъявления работниками документов, подтверждающих оздоровление (санаторно-курортное лечение).

16. Единовременная выплата на оздоровление работникам учреждения образования оказывается на основании приказа руководителяучреждения образования и согласовывается с первичной профсоюзной организацией государственного учреждения образования «Ясли-сад № 1 г. Браслава» Белорусского профессионального союза работников образования и науки.

17. Единовременная выплата на оздоровление руководителю осуществляется из средств учреждения по приказу начальника отдела по образованию Браславского районного исполнительного комитета, согласованию с Браславским районным комитетом Белорусского профессионального союза работников образования на основании утвержденного в установленном порядке положения о материальном стимулировании руководителей.

18. Настоящее Положение вступает в силу с 25.05.2022 и до принятия нового

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания

профсоюзного комитета

25.05.2022. №32

Приложение 5

Перечень

профессий и должностей работников,

имеющих право на бесплатное

получение средств индивидуальной

защиты по установленным нормам

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №№ п/п | Наименование профессии и должности | Наименование средств индивидуальной защиты | Маркировка по защитным свойствам | Срок носки  в месяцах | |
| 1. | Дворник(уборщик территорий) | Костюм х/б | ЗМи | 12 | |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 | |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 | |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа | |
| *Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ;* |  |  | |
| Плащ непромокаемый с капюшоном | Вн | 36 | |
| Сапоги резиновые | В | 24 | |
| *В холодное время года на наружных работах дополнительно:* | | | |
| Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани | Тн | 36 | |
| *Зимой дополнительно:* |  |  | |
| Валяная обувь | Тн20 | 48 | |
| Галоши на валяную обувь |  | 24 | |
| Рукавицы утепленные | Тн | До износа | |
| 2. | Кастелянша | Халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 | |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 | |
| Тапочки кожаные | З Ми | 24  12 | |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа | |
| Печатки резиновые | Вн | До износа | |
| 3. | Кладовщик | Костюм или халат хлопчатобумажный | ЗМи | 12 | |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 | |
| Ботинки кожаные или тапочки кожаные | Ми  З | 12  6 | |
| Рукавицы комбинированные | Ми | До износа | |
| 4. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Костюм х/б | ЗМи |  | |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 | |
| Рукавицы комбинированные |  | До износа | |
| *При выполнении малярных работ дополнительно:* |  |  | |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа | |
| Перчатки х/б | Ми | До износа | |
| Очки защитные | Г | До износа | |
| Респиратор |  | До износа | |
| *На наружных работах зимой дополнительно:* | | | |
| Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке | Тн | 36 | |
| Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке | Тн | 36 | |
| Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве | СлТн30 | 24 | |
| Перчатки зимние двупалые | Тн | До износа | |
| 5. | Сторож | Костюм х/б | ЗМи | 12 | |
| Ботинки кожаные | Ми | 12 | |
| 6. | Уборщик служебных помещений | Халат х/б | ЗМи | 12 | |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа | |
| *При влажной уборке помещений дополнительно:* | | | |
| Галоши резиновые | В | 12 | |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа | |
| 7. | Рабочий (машинист) по стирке и ремонту спецодежды | Халат х/б | ЗМи | 12 | |
| Головной убор из х/б ткани |  | 12 | |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | Вн | До износа | |
| Тапочки кожаные | Ми | 12 | |
| Перчатки х/б | Ми | До износа | |
| Перчатки резиновые | Вн | До износа | |
| 8. | Заведующий хозяйством | Халат х/б | ЗМи | 12 | |
| Перчатки трикотажные | Ми | До износа | |
| 9. | Воспитатель | Халат х/б | ЗМи | 12 | 3 |
| 10. | Повар | Халат х/б | ЗМи | 12 | 4 |
| Фартук х/б | Ми | 6 | 3 |
| Шапочка х/б (косынка х/б) |  | 6 | 3 |
| Туфли (тапочки) кожаные | З | 12 | 2 |
| 11. | Кухонный рабочий | Куртка х/б |  | 12 | 4 |
| Фартук прорезиненный с нагрудником | Вн | 6 | 3 |
| Колпак х/б (косынка х/б) |  | 6 | 3 |
| Перчатки резиновые |  | До износа |  |
| 12. | Помощник воспитателя | *Для уборки помещений:*  Халат х/б  Перчатки резиновые | ЗМи | 12  До износа | 3 |
| *Для раздачи пищи:*  Фартук х/б  Косынка х/б | Ми | 6  6 | 3  3 |
| *Для мойки посуды:*  Фартук прорезиненный с нагрудником  Перчатки резиновые | Вн | 6  До износа | 2 |
| *Для уборки туалета:*  Халат х/б  Фартук клеенчатый | ЗМи  Вн | 12  6 | 3  2 |

Основание:

1. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).

2. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.09.2006 № 110 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 107 от 28.09.2012).

3. Отраслевые нормы выдачи средств индивидуальной защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь (приказ Министерства образования Республики Беларусь 24.11.1999 № 696 (в редакции постановления Министерства образования Республики Беларусь № 50 от 13.11.2000).

4. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 93 от 28.07.2009).

5. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.12.2008 № 209 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 27.06.2019 № 30).

|  |  |
| --- | --- |
| Заведующий  Государственным  учреждением образования  « Ясли-сад № 1 г. Браслава»    О.Г.Шимукович | Председатель первичной  профсоюзной организации Государственного  учреждения образования  «Ясли-сад № 1 г.Браслава»  К.С.Кузнецова |

Приложение 6

Перечень

профессий и должностей работников

(видов работ), для которых обязательно

прохождение предварительных

(при поступлении на работу) и

периодических (в течение трудовой

деятельности) медицинских осмотров

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  П№  пп/п | Наименование профессии, должности  (вида работы) | Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса, работы | Периодичность  осмотра |
| 1. | Рабочий (машинист) по стирке и ремонту спецодежды | Приложение 3  п.23.Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | 1 раз в год |
| 2. | Кухонный рабочий | Приложение 3  п.23.Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | 1 раз в год |
| 3. | Повар | Приложение 3  п.23.Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | 1 раз в год |
| 4 | Воспитатель дошкольного образования | Приложение 3  23.Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | 1 раз в год |
| 5 | Помощник воспитателя | Приложение 3  п.23.Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | 1 раз в год |
| 6 | Педагогические работники (заведующий, заместитель заведующего по основной деятельности, учитель, музыкальный руководитель, руководитель физического воспитания, педагог-психолог, учитель-дефектолог) | Приложение 3  п.23.Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | 1 раз в год |
| 7 | Сторож | Приложение 3  п.23.Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | 1 раз в 2 года |
| 8 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений  (при покосе травы бензокосилкой) | Приложение 3  п.23.Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | 1 раз в год |
| 9 | Дворник (уборщик территорий)  (при покосе травы бензокосилкой) | Приложение 3  п.23.Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | 1 раз в год |
| 10 | Уборщик служебных помещений | Приложение 3  п.23.Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | 1 раз в год |
| 11 | Заведующий хозяйством | Приложение 3  п.23.Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | 1 раз в год |
| 12 | Кастелянша | Приложение 3  п.23.Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | 1 раз в год |
| 13 | Кладовщик | Приложение 3  п.23.Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования связанные с непосредственным обслуживанием детей, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику | 1 раз в год |

Основание:

1. Статья 228 Трудового кодекса Республики Беларусь.
2. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 г. № 74 «О проведении обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих»

|  |  |
| --- | --- |
| Заведующий  государственного  учреждения образования  «Ясли-сад №1 г. Браслава»  О.Г.Шимукович  25.05.2022 | Председатель первичной профсоюзной организации  государственного  учреждения образования  «Ясли-сад №1 г.Браслава»  К.С.Кузнецова  25.05.2022 |

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

Приложение 7

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников,

занятых на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда, а также на

работах, связанных с загрязнением или

осуществляемых в неблагоприятных

температурных условиях, которые должны

обеспечиваться смывающими и

обезвреживающими средствами

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование профессий и работ | Выдаваемое средство и  количество |
| 1 | Дворник (уборщик территорий) | Мыло, 400 гр. |
| 2. | Уборщик помещений | Мыло, 400 гр. |
| 3. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | Мыло, 400 гр. |
| 4. | Повар | Мыло, 400 гр. |
| 5. | Кухонный рабочий | Мыло, 400 гр. |
| 6. | Кладовщик | Мыло, 400 гр. |

Основание:

1. Нормы и порядок обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 208

Примечание:

Мыло выдается в количестве 400 грамм в месяц на одного работника.

В учреждениях образования, где имеются санитарно-бытовые помещения, оборудованные душевыми и умывальниками, постоянно обеспечиваемыми смывающими средствами, их выдача непосредственно работникам не производится.

|  |  |
| --- | --- |
| Заведующий  государственного  учреждения образования  «Ясли-сад №1 г. Браслава»  О.Г.Шимукович  25.05.2022 | Председатель первичной профсоюзной организации  государственного  учреждения образования  «Ясли-сад №1 г.Браслава»  К.С.Кузнецова  25.05.2022 |

Приложение 8

Перечень

работников, имеющих право на

поощрительный отпуск, в связи с

применением контрактной формы найма

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование профессий, должностей | Продолжительность  поощрительного  отпуска |
| 1. | Учителя-дефектологи и педагог-психолог учреждения дошкольного образования, воспитатели дошкольного образования, работающие в группе интегрированного обучения и воспитания, основной отпуск которых составляет 56 дней | 2 дня |
| 2. | Работники учреждения дошкольного образования, основной отпуск которых составляет 24 дня | 5 дней |
| 3. | Педагогические работники учреждения дошкольного образования, основной отпуск которых составляет 42 дня | 5 дней |
| 4. | Педагоги дополнительного образования, основной отпуск которых составляет 24 дня | 5 дней |

Основание:

Статья 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Декрет Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины».

|  |  |
| --- | --- |
| Заведующий  Государственным  учреждением образования  « Ясли-сад № 1 г. Браслава»    О.Г.Шимукович | Председатель первичной  профсоюзной организации Государственного  учреждения образования  «Ясли-сад № 1 г.Браслава»  К.С.Кузнецова |

25.05.2022 25.05.2022

Приложение 9

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников,

имеющих право на присвоение

квалификационной категории

1. Педагог-психолог.

2. Воспитатель дошкольного образования.

3. Руководитель физического воспитания.

4. Музыкальный руководитель.

5. Учитель-дефектолог.

Основание:

1. Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 22.08.2012 № 101 «Об утверждении Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования)».

2. Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 11 мая 2017 г. № 46 «О внесении изменений и дополнений в постановление Министерства образования Республики Беларусь от 22 августа 2012 г. № 101».

|  |  |
| --- | --- |
| Заведующий Государственного  учреждения образования  «Ясли-сад № 1 г. Браслава»  О.Г.Шимукович | Председатель первичной  профсоюзной организации Государственного  учреждения образования  «Ясли-сад № 1 г.Браслава»  К.С.Кузнецова |

25.05.2022 25.05.2022

Приложение 10

План мероприятий по улучшению условий труда и охраны труда на 2022 – 2025 гг.

государственного учреждения образования «Ясли-сад № 1 г. Браслава»

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование  мероприятий по охране труда | | Стоимость выполнения мероприятий  (тыс. руб.) | | | Сроки выполнения мероприятий | | Ответствен-ные за выполнение мероприятий | Ожидаемая социальная эффективность | | | Приме  чания | |
| Плани-руемая | | Факти-ческая |
| **1** | **2** | | **3** | | **4** | **5** | | **6** | **7** | | | **8** | |
| 1. | Организация в установленном порядке обучения, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда | |  | |  | ежегодно | | комиссия по проверке знаний по вопросам охраны труда | Повышение уровня знаний работающих по вопросам охраны труда | | |  | |
| 2. | Актуализация инструкций по охране труда в соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.11.2008 № 176 «Об утверждении Инструкции о порядке принятия локальных нормативных правовых актов по охране труда для профессий и отдельных видов работ (услуг)» | |  | |  | февраль-март 2022 г. | | Заведующий  Шимукович О.Г.  Заведующий хозяйством Станкевич Г.В | Обеспечение безопасного ведения технологических процессов и безопасной эксплуатации оборудования, профилактика производственного травматизма | | |  | |
| 2. | Обеспечение работающих средствами индивидуальной защиты в соответствии с отраслевыми нормами | | 500 руб. | |  | 2022-2025 гг. | | Заведующий хозяйством Станкевич Г.В | Профилактика производственного травматизма | | |  | |
| 3. | Обеспечение работающих моющими и дезинфицирующими средствами | | 800 руб. | |  | Ежегодно | | Заведующий хозяйством Станкевич Г.В. | Соблюдение санитарно-гигиенических требований | | |  | |
| 4. | Посыпка прилегающей территории противогололедной смесью | |  | |  | Ежегодно осенне-зимний  период | | Сторож  Дворник  Патроцин С.В. | Профилактика производственного травматизма | | |  | |
| 5. | Проведение благоустройства территории: посадка цветников, обрезка деревьев. | | 300 руб. | |  | Ежегодно | | Заведующий  Шимукович О.Г. | Обеспечение морально-эстетического комфорта | | |  | |
| 6. | Текущий ремонт по учреждению образования | | 1000руб. | |  | Июнь | | Заведующий  Шимукович О.Г. | Нормализация условий производственной среды и трудового процесса.  Защита работающих от отрицательных воздействий, неблагоприятных факторов производственной среды и трудового процесса. | | |  | |
| 7.. | Установка приточно-вытяжной вентиляции | |  | |  | 2022-2025гг. | | Заведующий  Шимукович О.Г. |  | | |  | |
| 7. | Осуществление контроля за соблюдением работниками требований охраны труда | |  | |  | ежедневно  ежемесячно  2022–2025 гг. | | Заведующий  Шимукович О.Г  общественные инспектора | Создание здоровых и безопасных условий труда работников, предупреждение несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний | | |  | |
| 8. | Проведение Единого Дня безопасности | |  | |  | не реже одного раза в шесть месяцев  2022–2025 гг. | | Заведующий  Шимукович О.Г    общественные инспектора | Повышение эффективности контроля за соблюдением законодательства об охране труда, реализация прав работающих на здоровые и безопасные условия труда | | | Акты | |
| 9. | Осмотр зданий и сооружений отдела по образованию на предмет их технического состояния | |  | |  | апрель,  октябрь  2022–2025 гг. | | Постоянно действующая комиссия по обследованию зданий и сооружений | Своевременное выявление нарушений требований эксплуатации зданий и сооружений | | | Акты | |
|  | |  | |  | | |  | | | | | |
| Основание: | | | | | | | | | | |  |

1. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.11.2013 г. № 111 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.04.2020 № 43).

|  |  |
| --- | --- |
| Заведующий Государственного  учреждения образования  «Ясли-сад № 1 г. Браслава»  О.Г.Шимукович | Председатель первичной  профсоюзной организации Государственного  учреждения образования  «Ясли-сад № 1 г.Браслава»  К.С.Кузнецова |

25.05.2022 25.05.2022

Приложение 11

Дополнительная оплата за отдельные виды труда

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Вид труда | Порядок установления дополнительной оплаты | Размер дополнительной оплаты | Нормативный документ |
| Совмещение профессий, расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника | За фактически отработанное время по приказу руководителя | В пределах имеющейся вакансии (до 100 процентов (включительно) оклада) в зависимости от объема выполняемых работ | Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от  3 апреля 2019 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» |
| За работу в праздники, праздничные дни | За фактически отработанное время по приказу руководителя | 90 процентов часового оклада работника | Ст.69 Трудового кодекса Республики Беларусь |
| За работу в ночное время | За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) по приказу руководителя | 35 процентов часового оклада работника | Ст. 70 Трудового кодекса Республики Беларусь  Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от  3 апреля 2019  № 13«Об оплате труда работников бюджетных организаций» |

|  |  |
| --- | --- |
| Заведующий государственного  учреждения образования  «Ясли-сад № 1 г. Браслава»  О.Г.Шимукович    25.05.2022. | Председатель первичной  профсоюзной организации государственного  учреждения образования  «Ясли-сад № 1 г.Браслава»  К.С.Кузнецова  25.05.2022. |

Приложение 12

Перенос трудового отпуска работников

1. Работник имеет право перенести трудовой отпуск при предварительном согласовании с нанимателем в следующих случаях:
   1. при наступлении срока отпуска по беременности и родам;
   2. при необходимости оздоровления работника или его ребенка в возрасте до 16 лет;
   3. при необходимости ухода за больными родителями, детьми;
   4. в связи с бракосочетанием;
   5. в связи со смертью близких родственников;
   6. при временной нетрудоспособности работника;
   7. в случае привлечения работника к выполнению государственных обязанностей с правом на освобождение от работы;
   8. при совпадении трудового отпуска с отпуском в связи с обучением (если работник оформил такой отпуск перед трудовым отпуском или во время последнего после получения вызова учреждения образования);
   9. в случаях невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время отпуска.

Основание:

1. Статья 171 Трудового кодекса Республики Беларусь.

|  |  |
| --- | --- |
| Заведующий государственного  учреждения образования  «Ясли-сад № 1 г. Браслава»  О.Г.Шимукович    25.05.2022. | Председатель первичной  профсоюзной организации государственного  учреждения образования  «Ясли-сад № 1 г.Браслава»  К.С.Кузнецова    25.05.2022. |

Приложение 13

Разделение трудового отпуска на 3 части

1. По договору между работником и нанимателем трудовой отпуск продолжительностью 24, 42, 56 дней может быть разделен на три части, одна из которых не менее 14 дней:
   1. в связи с работой педагога в загородных оздоровительных лагерях;
   2. при необходимости оздоровления работника или его ребенка в возрасте до 16 лет;
   3. при необходимости ухода за больными родителями или детьми;
   4. по уходу за ребенком-инвалидом, внуком-инвалидом в возрасте до 18 лет;
   5. по уходу за ребенком, внуком в возрасте до 10 лет;
   6. смерти членов семьи, близких родственников;
   7. в связи с бракосочетанием самого работника, его детей, внуков;
   8. в связи с рождением детей, внуков;
   9. при окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет учителя, преподавателя, воспитателя в период летних каникул (но не позднее начала нового учебного года – 1 сентября).

Основание: статья 174 Трудового кодекса Республики Беларусь.

|  |  |
| --- | --- |
| Заведующий государственного  учреждения образования  «Ясли-сад № 1 г. Браслава»  О.Г.Шимукович    25.05.2022. | Председатель первичной  профсоюзной организации государственного  учреждения образования  «Ясли-сад № 1 г.Браслава»  К.С.Кузнецова    25.05.2022. |

Приложение 14

Отзыв работника из трудового отпуска

1. Наниматель может отозвать работника из трудового отпуска в случае производственной необходимости:
   1. подготовка к новому учебному году;
   2. ликвидация последствий чрезвычайной ситуации;
   3. по предложению нанимателя и с согласия работника.

Основание: статья 174 Трудового кодекса Республики Беларусь.

|  |  |
| --- | --- |
| Заведующий государственного  учреждения образования  «Ясли-сад № 1 г. Браслава»  О.Г.Шимукович    25.05.2022. | Председатель первичной  профсоюзной организации государственного  учреждения образования  «Ясли-сад № 1 г.Браслава»  К.С.Кузнецова    25.05.2022. |

Приложение 15

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности

1. Заведующий учреждения образования;
2. заведующий хозяйством;
3. кладовщик;
4. кастелянша;
5. сторожа;
6. повар.

Основание:

1. Постановление Советов Министра Республики Беларусь от 26.05.2000 № 764 «Об утверждении примерного перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной и материальной ответственности и примерного договора о полной индивидуальной ответственности».

|  |  |
| --- | --- |
| Заведующий государственного  учреждения образования  «Ясли-сад № 1 г. Браслава»  О.Г.Шимукович    25.05.2022. | Председатель первичной  профсоюзной организации государственного  учреждения образования  «Ясли-сад № 1 г.Браслава»  К.С.Кузнецова    25.05.2022. |

Приложение 16

ПЕРЕЧЕНЬ

производственных и иных участков, которые оснащаются

аптечками первой помощи универсальными

1.Медицинский кабинет;

2. пищеблок;

3. музыкальный зал.

Основание:

1. Статья 231 Трудового кодекса Республики Беларусь.

2. П. 93, глава 4 «Межотраслевых общих правил по охране труда», утверждённых постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.06.2003 № 70.

3. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 25.01.2013 № 8 «Об утверждении Санитарных норм и правил «Требования для учреждений дошкольного образования» и признании утратившими силу некоторых постановлений Министерства здравоохранения Республики Беларусь и их отдельных структурных элементов».

4. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 27.12.2012 № 206 «Об утверждении Санитарных норм и правил «Требования для учреждений общего среднего образования» и признании утратившими силу некоторых постановлений Министерства здравоохранения Республики Беларусь и их отдельных структурных элементов».

5. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 04.12.2014 № 80 «Об установлении перечней аптечек первой помощи, аптечек скорой медицинской помощи, вложений, входящих в эти аптечки, и определении порядка их комплектации».

|  |  |
| --- | --- |
| Заведующий государственного  учреждения образования  «Ясли-сад № 1 г. Браслава»  О.Г.Шимукович    25.05.2022.. | Председатель первичной  профсоюзной организации государственного  учреждения образования  «Ясли-сад № 1 г.Браслава»  К.С.Кузнецова  25.05.2022. |

Приложение 17

Случаи, порядок и сроки предоставления социальных отпусков

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Случаи предоставления социальных отпусков | Сроки | Порядок |
| 1. | Для работы над диссертацией, подготовки методических пособий и учебников | До 90 календарных дней суммарно в течение календарного года в следующих случаях | Письменное заявление работника |
| 2. | В связи с обучением в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования без направления (заявки) нанимателя | До 90 календарных дней суммарно в течение календарного года в следующих случаях |
| 3. | Для прохождения лечения, оздоровления в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях | До 90 календарных дней суммарно в течение календарного года в следующих случаях |
| 4. | Необходимость ухода за больным членом семьи, близким родственником (родители, дети, усыновители, усыновленные (удочеренные), родные братья и сестры, дед, бабка, внуки, супруг (супруга)) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождение их на лечение | До 90 календарных дней суммарно в течение календарного года в следующих случаях |
| 5. | Смерть членов семьи, близких родственников | До 90 календарных дней суммарно в течение календарного года в следующих случаях |
| 6. | В связи с бракосочетанием самого работника, его детей, внуков | До 90 календарных дней суммарно в течение календарного года в следующих случаях |
| 7. | В связи с рождением детей, внуков | До 90 календарных дней суммарно в течение календарного года в следующих случаях |
| 8. | При окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет учителя, преподавателя, воспитателя в период летних каникул (но не позднее начала нового учебного года – 1 сентября) | До 90 календарных дней суммарно в течение календарного года в следующих случаях |  |

Основание:

1. Статья 214 Трудового кодекса Республики Беларусь.
2. Статья 190 Трудового кодекса Республики Беларусь.

|  |  |
| --- | --- |
| Заведующий государственного  учреждения образования  «Ясли-сад № 1 г. Браслава»  О.Г.Шимукович    25.05.2022. | Председатель первичной  профсоюзной организации государственного  учреждения образования  «Ясли-сад № 1 г.Браслава»  К.С.Кузнецова    25.05.2022. |

Приложение 18

ПЕРЕЧЕНЬ

случаев предоставления трудовых отпусков за первый год работы

по желанию работников до истечения шести месяцев работы

1. Женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;
2. лицам моложе 18 лет;
3. работникам, принятым на работу в порядке перевода;
4. совместителям, если трудовой отпуск по основному месту работы приходится на период до шести месяцев работы по совместительству;
5. женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
6. работникам, обучающимся в средних общеобразовательных вечерних (сменных) школах, профессионально-технических учебных заведениях, вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, аспирантурах;
7. работающим женам (мужьям) военнослужащих, по их желанию, трудовой отпуск предоставляется одновременно с отпуском мужей (жен).

Основание:

1. Статья 166 Трудового кодекса Республики Беларусь.

|  |  |
| --- | --- |
| Заведующий государственного  учреждения образования  «Ясли-сад № 1 г. Браслава»  О.Г.Шимукович    25.05.2022. | Председатель первичной  профсоюзной организации государственного  учреждения образования  «Ясли-сад № 1 г.Браслава»  К.С.Кузнецова    25.05.2022. |